

지상사 현지채용 인력 승진 기회 높아졌다 [LA 중앙일보]

매니저급 한계깨고 이사·상무급 많아져

순위	채용조건	비중
1	성실성	40%
2	장기근무 가능성	30%
3	언어능력	20%
4	인턴경험	10%

미주내 한 한국 지상사에 근무하는 J 상무는 지난해 초 한국 본사 임원(상무) 자격으로 승진했다.

영업직 경력 사원으로 입사한지 7년만이다. J 상무는 승진이 된 후 한국 본사에서 근무를 하고 올해 다시 미주로 돌아와 영업 관리 담당 상무로 근무하고 있다.

미주에 진출한 한국 지상사들 사이에서 현지채용 인력의 승진 기회가 높아지고 있다.

인재채용전문사 '세스나'(Cesna)가 7월 현대 자동차 삼성전자 LG 전자 등 미주에 진출한 50개 기업을 대상으로 조사를 실시한 결과 보통 현지 채용의 경우 매니저급까지 승진되는 것이 보통이었으나 미주법인 이사·상무급(Director)까지 승진되는 사례가 나타나기 시작했다.

50개 기업에서 현지채용 인력의 임원급 승진은 최근 2~3건.

세스나의 셴 김 사장은 "한국 기업의 미주 진출이 활발해지며 90년대 중후반 현지채용된 한인들이 매니저급으로 자리를 잡아가며 승진 포지션이 더욱 높아지고 있다"며 "J 상무의 경우 최근들어 가장 높은 포지션까지 승진한 사례"라고 설명했다.

실제로 지상사 규모가 커질수록 주재원보다는 현지채용 인력의 비율이 높아지고 있어 승진 가능한 포지션들이 늘고 있다.

이번 조사에서 지상사의 현지 채용인력과 본국에서 파견된 주재원과의 비율은 평균 95:5 정도를 유지하고 있을 정도로 현지채용 인력의 비중이 높았다.

반면 체류 신분이 불확실한 유학생들의 지상사 취업 기회는 사라지고 있는 것으로 나타났다. 이들 지상사들이 현지 인력 채용시 합법적인 신분을 전제조건으로 내세우고 있는 것.

한국계 회사의 90% 이상이 영주권 이상자를 채용 대상으로 정하고 있으며 나머지 10%는 취업비자 소지자 중 이직자들까지 채용대상으로 잡고 있었다.

김 사장은 "졸업을 앞둔 OPT 대상자를 공식적으로 채용하는 기업은 거의 없다고 봐야한다"며 "특히 취업비자 추첨제가 도입되면서 채용기준에서 합법적인 체류신분이

더욱 중요해졌다"고 말했다.

한편 50 개 지상사들이 인력 채용시 신분 문제 외에 성실성 장기근무 가능성 등의 요소도 중요한 채용 조건으로 꼽았다.

50 개 기업들이 인력 채용 인터뷰시 성실성에 대한 가중치가 40%로 취업의 가장 중요한 요소로 꼽혔다. 그 뒤를 장기근무가능성(30%)언어능력(20%) 인턴경험 등의 경력(10%) 순으로 나타났다.

서기원 기자

LA 중앙일보 2008 년 8 월 4 일 (월요일)